



PLN

Panduan Tool Pengukuran Kompetensi Bidang Pegawai

22 November 2022

Divisi Strategi Human Capital
PT PLN (Persero) Kantor Pusat



Sistem Manajemen
Anti Penyuapan (SMAP)

PLTS Pulau Messa, Nusa Tenggara Timur

www.pln.co.id

Sistem Kompetensi Organisasi

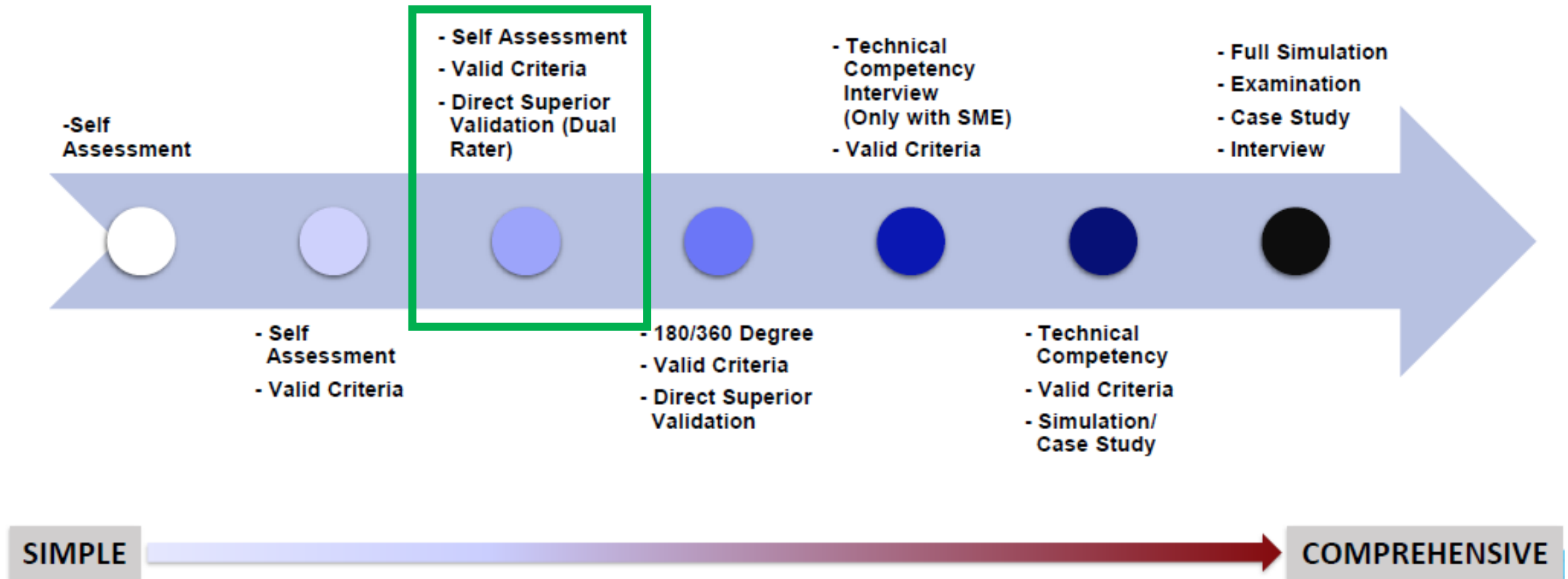


Perubahan 6 level menjadi 4 Level Profisiensi



	DIRKOM 2018		DIRKOM 2021	
Creating	Level 6	Menyempurnakan/membuat metode baru, mampu mengembangkan sistem dan perosedur di perusahaan yang berhubungan dengan bidang tersebut, mampu mengintegrasikan berbagai bidang lain dengan bidang tersebut untuk perbaikan proses bisnis perusahaan	MASTERY (4)	Mampu merancang, mengkreasikan, menciptakan, dan menghasilkan solusi atau konsep, kerangka kerja, metodologi, dll yang baru serta lebih efektif untuk kebutuhan organisasi.
Evaluating	Level 5	Mengevaluasi dan memberi rekomendasi, sangat berpengalaman dalam menerapkannya, punya otoritas dalam bidang tersebut yang diakui dalam lingkup perusahaan, dapat mengatasi situasi yang kompleks yang belum pernah terjadi sebelumnya	ADVANCED (3)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menganalisis dan mengevaluasi/melakukan tinjauan terhadap implementasi/aplikasi kompetensi (sistem, metode, proses, output, dll) Mampu berperan sebagai problem solver dan/atau memberikan rekomendasi perbaikan/pengembangan sistem, metode, proses, dll
Analyzing	Level 4	Menganalisis/mensupervisi, berpengalaman dalam menerapkannya, dapat mengatasi masalah rutin maupun non rutin tanpa memerlukan bantuan, dapat menjadi pelatih bagi pegawai yang lain		
Applying	Level 3	Melaksanakan, mampu menerapkan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dapat mengatasi masalah-masalah yang bersifat rutin namun memerlukan bantuan bila masalah yang dihadapi bersifat istimewa	PRACTITIONER (2)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengaplikasikan kompetensi (prinsip, pengetahuan, metode/tools, dll) yang relevan dalam kegiatan bisnis atau operasional sehari-hari di organisasi Mampu mengeksekusi guidelines dan prosedur (terstruktur) dalam penyelesaian tugas sehari-hari
Understanding	Level 2	Memahami, mengetahui secara menyeluruh penerapan konsep tersebut di perusahaan	KNOWLEDGEABLE (1)	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui hal-hal dasar (prinsip, pengetahuan, metode/tools, dll) mengenai suatu kompetensi/pengetahuan. Mampu menjelaskan prinsip, pengetahuan, metode/tools, dll terkait kompetensi yang relevan dalam konteks bisnis ataupun operasional di organisasi
Remembering	Level 1	Mengetahui, mengenal konsep dasar tentang pengetahuan atau keterampilan di bidang tersebut		

Technical Competency Assessment Continuum



Tool Pengukuran Hard Competency



Dilakukan di Web Komando



Pegawai:

- Self Assessment Hard Competency
- Input Strenght/ Hard Competency Pegawai



Validator:

- Approval
- Rencana Pengembangan
- Input Strenght/ Hard Competency Pegawai



Admin:

Report Self Assessment



Admin:

Pengembangan Hard Competency



Contoh KKJ MULP



KEBUTUHAN KOMPETENSI JABATAN (KKJ)

Sebutan Jabatan : Manager Unit Layanan Pelanggan
 Organisasi : Unit Layanan Pelanggan
 Jenjang Jabatan : Supervisory Atas
 Stream Business : Distribution and Commercial
 Profesi : Manajemen Distribusi

Kompetensi Utama		Kompetensi Peran	
ADA	<i>Adaptability</i>	MWO	<i>Managing Work</i>
BTR	<i>Building Trust</i>	IMA	<i>Information Management</i>
COL	<i>Collaboration</i>	CIM	<i>Continuous Improvement</i>
CLE	<i>Continuous Learning</i>	COC	<i>Coaching</i>
CEE	<i>Customer Experience Excellence</i>		
		Kompetensi Stream/Rumpun	
		GCM	<i>Gaining Commitment</i>
		AAJ	<i>Analysis and Judgement</i>
		DOR	<i>Digital Orientation</i>

Kompetensi Bidang			
1	DIS-DG-DMG-03	Manajemen Distribusi / <i>Distribution Management</i>	3.Advanced
2	NMP-BM-ABM-03	Manajemen Aktivitas Proses Bisnis / <i>Activity Based Management</i>	3.Advanced
3	NMP-CS-CSS-02	Pelayanan Pelanggan / <i>Customer Service</i>	3.Advanced
4	RNC-RM-RMA-02	Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	3.Advanced
5	KKL-HS-SOM-15	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / <i>Safety and Occupational Health Management System</i>	3.Advanced
6	NMP-MK-MMG-04	Manajemen Pemasaran / <i>Marketing Management</i>	3.Advanced



Kompetensi Bidang

1	DIS-DG-DMG-03	Manajemen Distribusi / <i>Distribution Management</i>	3.Advanced
2	NMP-BM-ABM-03	Manajemen Aktivitas Proses Bisnis / <i>Activity Based Management</i>	3.Advanced
3	NMP-CS-CSS-02	Pelayanan Pelanggan / <i>Customer Service</i>	3.Advanced
4	RNC-RM-RMA-02	Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	3.Advanced
5	KKL-HS-SOM-15	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / <i>Safety and Occupational Health Management System</i>	3.Advanced
6	NMP-MK-MMG-04	Manajemen Pemasaran / <i>Marketing Management</i>	3.Advanced

Diukur dalam Self Assessment

Tool Self Assessment Kompetensi Bidang

I

Login

A screenshot of the KOMANDO login interface. At the top left is the KOMANDO logo, which features a stylized 'K' made of blue and yellow geometric shapes. Below the logo is the text 'SIGN IN'. There are two input fields: the first is labeled 'Domain\Username' and the second is labeled 'Password'. Below these fields is a checkbox labeled 'Remember me'. A green 'Log In' button is positioned below the checkbox. Below the button is the text 'OR'. At the bottom of the login area is a blue button with a lock icon and the text 'Sign in with IAM PLN'. At the very bottom of the interface is the copyright notice: '© 2017 - 2021 PT PLN (Persero). All rights reserved'.

1. Akses **Aplikasi Komando** melalui alamat web :
<https://budaya.pln.co.id/>
2. Login menggunakan **akun email korporat PLN**. Username menggunakan **domain** dan password sesuai dengan password email korporat.

Contoh :

Username : pusat\fulan

Password : P@ss1234

3. Klik button **Log In**.

Catatan :

Pastikan password tidak expired, jika expired silahkan mengganti password melalui webmail PLN.

Pegawai

| Halaman self Assessment Pegawai

Halaman Awal Self Assessment Pegawai



The screenshot shows the 'KOMANDO' dashboard. The top navigation bar includes links for Home, Dashboard Budaya, Commitment, Code of Conduct, Self Assessment (highlighted with a red circle), and Employee Volunteer Program. Below the navigation bar, there are four summary cards: 'JUMLAH PEGAWAI' (42,969), 'KOMITMEN PEGAWAI' (34,802) with a dropdown menu showing 'Pegawai' and 'Panduan', 'CODE OF CONDUCT' (60,379), and 'MATERI' (118). The main content area features a banner for 'AKHLAK • KOMPETEN' with the PLN logo. The banner is divided into three sections: 'KATA KUNCI' (Kinerja Terbaik, Sukses, Keberhasilan, Learning Agility, Ahli dibidangnya), 'KALIMAT AFIRMASI' (Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas), and 'PANDUAN PERILAKU' (Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, Membantu orang lain belajar, Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik). At the bottom, there are two video thumbnails: 'AKHLAK Sebagai Core Values' and 'Menjadi Yang Terbaik'.

1. Setelah masuk Aplikasi Komando, Pilih menu **Self Assessment**, kemudian pilih menu **Pegawai**.

Halaman Awal Self Assessment Pegawai



Self Assessment Pegawai



Selamat Datang,

Fitur *Self Assessment* ini merupakan salah satu tool yang digunakan untuk mendapatkan informasi seputar kompetensi bidang/teknis pegawai. Adapun tujuan dari pelaksanaan *Self Assessment* ini adalah untuk pemetaan sekaligus pengembangan kompetensi bidang/teknis berdasarkan level profisiensi kompetensi sesuai KKJ (Kebutuhan Kompetensi Jabatan).

Sesuai hasil benchmark ke beberapa BUMN, maka untuk tahap awal teknis pengukuran kompetensi bidang/teknis menggunakan metode *Self Assessment*, yaitu dengan memilih di level profisiensi mana pegawai berada.

Silahkan mengikuti *Self Assessment* ini dengan kondisi riil dan seobjektif mungkin terkait kompetensi bidang/teknis yang dimiliki pegawai. sehingga hasil pemetaan dan pemilihan program pengembangan pegawai (diklat/penugasan/sertifikasi, dll) dapat lebih efektif.

Mulai

Selamat Datang,

Fitur *Self Assessment* ini merupakan salah satu tool yang digunakan untuk mendapatkan informasi seputar kompetensi bidang/teknis pegawai. Adapun tujuan dari pelaksanaan *Self Assessment* ini adalah untuk pemetaan sekaligus pengembangan kompetensi bidang/teknis berdasarkan level profisiensi kompetensi sesuai KKJ (Kebutuhan Kompetensi Jabatan).

Sesuai hasil benchmark ke beberapa BUMN, maka untuk tahap awal teknis pengukuran kompetensi bidang /teknis menggunakan metode *Self Assessment*, yaitu dengan memilih di level profisiensi mana pegawai berada.

Silahkan mengikuti *Self Assessment* ini dengan **kondisi riil dan seobjektif mungkin** terkait kompetensi bidang/teknis yang dimiliki pegawai. sehingga hasil pemetaan dan pemilihan program pengembangan pegawai (diklat/penugasan/sertifikasi, dll) dapat lebih efektif.

Halaman Awal Self Assessment Pegawai



The screenshot shows the 'KOMANDO' web application interface. At the top, there is a navigation bar with links: Home, Dashboard Budaya, Commitment, Code of Conduct, Self Assessment (highlighted), and Employee Volunteer. Below the navigation bar, the page title is 'Self Assessment Pegawai'. A red circle highlights a button labeled 'Panduan Self Assessment'. Below this, there is a profile section for 'FULAN' with a placeholder image, NIP: 80XXXXXZ, Jabatan: Manager Sistem Kompetensi, and Unit: Kantor Pusat. A red bracket points to this profile information with the label 'Data diri pegawai'. Below the profile, there is a 'Send for Approval' button and a settings icon. The main section is titled 'Manager Sistem Kompetensi' and contains two tabs: 'Detail KKJ' and 'Level Profisiensi'. The 'Level Profisiensi' tab is active, showing a table of activities for the year 2022. The table has three rows: 'Aktivitas Manajemen Risiko', 'Pengembangan Proses Bisnis', and 'Pengembangan Sistem Kompetensi', each with a five-star rating.

Manager Sistem Kompetensi	
Periode : 2022	
Aktivitas Manajemen Risiko	☆☆☆☆☆
Pengembangan Proses Bisnis	☆☆☆☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	☆☆☆☆☆

2. Akan muncul halaman Self Assessment pegawai seperti gambar di samping.
3. Pegawai dapat mengunduh panduan Self Assessment dengan klik button Panduan **Self Assessment**.

Update Jabatan Pegawai




KOMANDO

Home Dashboard Budaya Commitment Code of Conduct Self Assessment Employee Volunteer Program

Self Assessment Pegawai

Panduan Self Assessment



FULAN

NIP: 80XXXXXZ

Jabatan : Manager Sistem Kompetensi

Unit : Kantor Pusat

Send for Approval

Update Jabatan


Update Verifikator

Manager Sistem Kompetensi

Detail KKJ Level Profisiensi

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	☆☆☆☆☆
Pengembangan Proses Bisnis	☆☆☆☆☆

4. Periksa kesesuaian jabatan pegawai. Apabila terdapat ketidaksesuaian, pegawai dapat melakukan penyesuaian jabatan dengan cara klik button  lalu pilih menu **Update Jabatan**.

5. Pilih jabatan yang sesuai, lalu klik button **Update**.

Update Jabatan

Jabatan

Executive Vice President Akuntansi

Executive Vice President Anggaran

Executive Vice President Keuangan Korporat

Executive Vice President Perbendaharaan

Manager Administrasi Pinjaman

Manager Akuntansi

Manager Akuntansi Aktiva

Update Close

Update Validator/Verifikator



KOMANDO

Home Dashboard Budaya Commitment Code of Conduct Self Assessment Employee Volunteer Program

Self Assessment Pegawai

Panduan Self Assessment

FULAN
NIP: 80XXXXXZ
Jabatan : Manager Sistem Kompetensi
Unit : Kantor Pusat

Send for Approval [Settings Icon]


- Update Jabatan
- Update Verifikator**

Manager Sistem Kompetensi

Detail KKJ Level Profisiensi

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	☆☆☆☆
Pengembangan Proses Bisnis	☆☆☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	☆☆☆☆

- Periksa kesesuaian Validator/Verifikator. Apabila terdapat ketidaksesuaian, pegawai dapat melakukan penyesuaian jabatan dengan cara klik button  lalu pilih menu **Update Verifikator**.
- Ketik dan Pilih nama Verifikator yang sesuai, lalu klik button **Update**.

Update Verifikator [Close]

Verifikator

Select Pegawai

Update Close

Detil Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ)



Detail KKJ

Level Profisiensi

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	☆☆☆☆
Pengembangan Proses Bisnis	☆☆☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	☆☆☆☆
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	☆☆☆☆

8. Pegawai dapat melihat Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) sesuai dengan jabatannya, dengan cara memilih button **Detil KKJ**.

Catatan:

Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) adalah daftar kompetensi yang dibutuhkan pada suatu jabatan agar tugas dan tanggung jawab pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Pengembangan Sistem Kompetensi (SDM-HG-CSD-11)

Petunjuk : Silakan pilih level profisiensi kompetensi yang sesuai dengan kondisi Anda sekarang.

Level	Deskripsi	Pilih
<div>Lv. 1</div> <div>☆☆☆☆</div>	<p>Mengetahui dan memahami konsep pengembangan sistem kompetensi organisasi, antara lain Identifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency), penyusunan deskripsi kompetensi, penyusunan model kompetensi, penyusunan persyaratan dan kebutuhan kompetensi jabatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan).</p> <p>Contoh : Contoh : Menjelaskan setiap tahap dalam proses Identifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency).</p>	<input type="radio"/>
<div>Lv. 2</div> <div>☆☆☆☆</div>	<p>Mampu menyusun draft dokumen sistem kompetensi dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency), penyusunan deskripsi kompetensi, penyusunan model kompetensi, penyusunan persyaratan dan kebutuhan kompetensi jabatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan).</p> <p>Contoh : Contoh : Menyusun draft direktori kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan.</p>	<input type="radio"/>
<div>Lv. 3</div> <div>☆☆☆☆</div>	<p>Mampu menganalisis dan mengevaluasi hasil dan tahapan pengembangan sistem kompetensi, deskripsi, model dan kebutuhan kompetensi jabatan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan) serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk penyempurnaan hasilnya. Mampu berperan sebagai problem solver terhadap permasalahan yang bersifat kompleks dan/atau memberikan rekomendasi (perbaikan atau pengembangan) sistem, metode, proses, dll.</p> <p>Contoh : Contoh : Mengevaluasi hasil penyusunan draft direktori kompetensi untuk menjadi dokumen final sesuai dengan kebutuhan pemilik dan pengguna proses bisnis sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan).</p>	<input type="radio"/>
<div>Lv. 4</div> <div>☆☆☆☆</div>	<p>Mampu menyempurnakan dan/atau membuat metode baru pengembangan sistem kompetensi sesuai kondisi dan kebutuhan perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.</p> <p>Contoh : Contoh : Menyempurnakan metodologi proses Identifikasi kebutuhan kompetensi organisasi serta mengintegrasikan sistem kompetensi organisasi yang ada dengan program pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan) untuk mendukung penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.</p>	<input type="radio"/>

Level Profisiensi



Detail KKJ

Level Profisiensi

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	☆☆☆☆
Pengembangan Proses Bisnis	☆☆☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	☆☆☆☆
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	☆☆☆☆

Level Profisiensi Kompetensi

Lv.1	KNOWLEDGEABLE ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none">Mengetahui hal-hal dasar (prinsip, pengetahuan, metode/tools, dll) mengenai suatu kompetensi/pengetahuan.Mampu menjelaskan prinsip, pengetahuan, metode/tools, dll. terkait kompetensi yang relevan dalam konteks bisnis ataupun operasional di organisasi <p>Mampu menjelaskan, mampu mendeskripsikan, mampu menyebutkan, mampu mendefinisikan</p>
Lv.2	PRACTITIONER ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none">Mampu mengaplikasikan kompetensi (prinsip, pengetahuan, metode/tools, dll) yang relevan dalam kegiatan bisnis atau operasional sehari-hari di organisasiMampu mengeksekusi guidelines dan prosedur (terstruktur) dalam penyelesaian tugas sehari-hari <p>Mampu melaksanakan, mampu mendemonstrasikan, mampu menggunakan, mampu mengaplikasikan, mampu mengeksekusi</p>
Lv.3	ADVANCED ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none">Mampu menganalisis dan mengevaluasi/melakukan tinjauan terhadap implementasi/aplikasi kompetensi (sistem, metode, proses, output, dll)Mampu berperan sebagai problem solver dan/atau memberikan rekomendasi perbaikan/pengembangan sistem, metode, proses, dll. <p>Mampu menganalisis, mampu mengevaluasi, mampu memberikan rekomendasi, mampu menyelesaikan masalah</p>
Lv.4	MASTERY ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none">Mampu merancang, mengkreasikan, menciptakan, dan menghasilkan solusi atau konsep, kerangka kerja, metodologi, dll yang baru serta lebih efektif untuk kebutuhan organisasi. <p>Mampu merancang, mampu mendesain, mampu mengembangkan</p>

9. Pegawai juga dapat melihat pengertian level profisiensi kompetensi, dengan cara memilih button **Level Profisiensi**.

Input Level Kompetensi (Self Assessment)



Detail KKJ

Level Profisiensi

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	☆☆☆☆
Pengembangan Proses Bisnis	☆☆☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	☆☆☆☆
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	☆☆☆☆

Daftar Kompetensi sesuai KKJ yang akan diukur (Self Assessment)

10. Pilih Kompetensi yang akan diukur.

11. Pilih level profisiensi yang sesuai dan telah dikuasai.

Lv.1 ☆☆☆☆	identifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency), penyusunan deskripsi kompetensi, penyusunan model kompetensi, penyusunan persyaratan dan kebutuhan kompetensi jabatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan).	<input type="radio"/>
Lv.2 ☆☆☆☆	Mampu menyusun draft dokumen sistem kompetensi dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency), penyusunan deskripsi kompetensi, penyusunan model kompetensi, penyusunan persyaratan dan kebutuhan kompetensi jabatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan).	<input type="radio"/>
Lv.3 ☆☆☆☆	Mampu menganalisis dan mengevaluasi hasil dan tahapan pengembangan sistem kompetensi, deskripsi, model dan kebutuhan kompetensi jabatan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan) serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk penyempurnaan hasilnya. Mampu berperan sebagai problem solver terhadap permasalahan yang bersifat kompleks dan/atau memberikan rekomendasi (perbaikan atau pengembangan) sistem, metode, proses, dll.	<input type="radio"/>
Lv.4 ☆☆☆☆	Mampu menyempurnakan dan/atau membuat metode baru pengembangan sistem kompetensi sesuai kondisi dan kebutuhan perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.	<input type="radio"/>

Upload Eviden & Input Usulan Pengembangan



Mampu menyempurnakan dan/atau membuat metode baru pengembangan sistem kompetensi sesuai kondisi dan kebutuhan perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Lv.4
★★★★

Contoh : Contoh : Menyempurnakan metodologi proses identifikasi kebutuhan kompetensi organisasi serta mengintegrasikan sistem kompetensi organisasi yang ada dengan program pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan) untuk mendukung penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.

Evidence
Ukuran file maksimal 2MB.
 No file chosen

Usulan Pengembangan
Contoh: Sertifikasi, Diklat, Penugasan, Magang. Masukkan hanya 1 usulan pengembangan. Info: [Klik di sini](#) untuk mengakses Digital Learning PLN (digilearn.pln.co.id)

Keterangan

12. Upload **Evidence** yang dapat merepresentasikan level kompetensi yang dimiliki, dengan cara klik button Choose File dan pilih dokumen eviden yang akan di upload.
13. Input 1 (satu) **usulan pengembangan** dapat berupa pembelajaran (diklat), penugasan atau sertifikasi. Untuk melihat katalog pembelajaran (diklat) sesuai KKJ dapat melihat Aplikasi Digilearn dengan **klik link** yang tersedia.
14. Input Keterangan apabila dibutuhkan.
15. Klik button **Update**
16. Lakukan pengukuran yang sama terhadap seluruh kompetensi sesuai KKJ.

Input Hard skill yang Paling dikuasai



Pengembangan Sistem Kompetensi	★★★★
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	★★★★
Pemetaan Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Jabatan	★★★★
Desain Rumpun Jabatan (Pohon Profesi)	★★★★

Status: Penilaian lengkap

Verifikator:

Hardskill yang paling dikuasai

[Update Hardskill](#)

17. Input hard skill yang paling dikuasai, dengan cara klik button **Update Hard Skill**, lalu klik button **Save** .

Hardskill yang paling dikuasai


Contoh: ICOFR, Proses Billing, Programming

Penyusunan Direktori Kompetensi (Soft Competency)

[Save](#) [Close](#)

Kirim Hasil Self Assessment pada Verifikator





FULAN
NIP: 80XXXXXZ
Jabatan : Manager Akuntansi
Transaksi
Unit : Kantor Pusat

Send for Approval

Manager Sistem Kompetensi

Detail KKJ

Level Profisiensi

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	★★★★☆
Pengembangan Proses Bisnis	★★★★★
Pengembangan Sistem Kompetensi	★★★☆☆

19. Apabila telah selesai melakukan pengukuran (self assessment), kemudian klik button **Send for Approval** untuk mengirimkan hasil pengukuran (self assessment) kepada verifikator.

Feedback Self Assessment

Terimakasih telah berpartisipasi dalam Self Assessment Hard Competency. Mohon kesediaannya untuk memberikan feedback terhadap tools Self Assessment kami pada form di bawah ini.

Feedback / Kritik / Saran

Submit

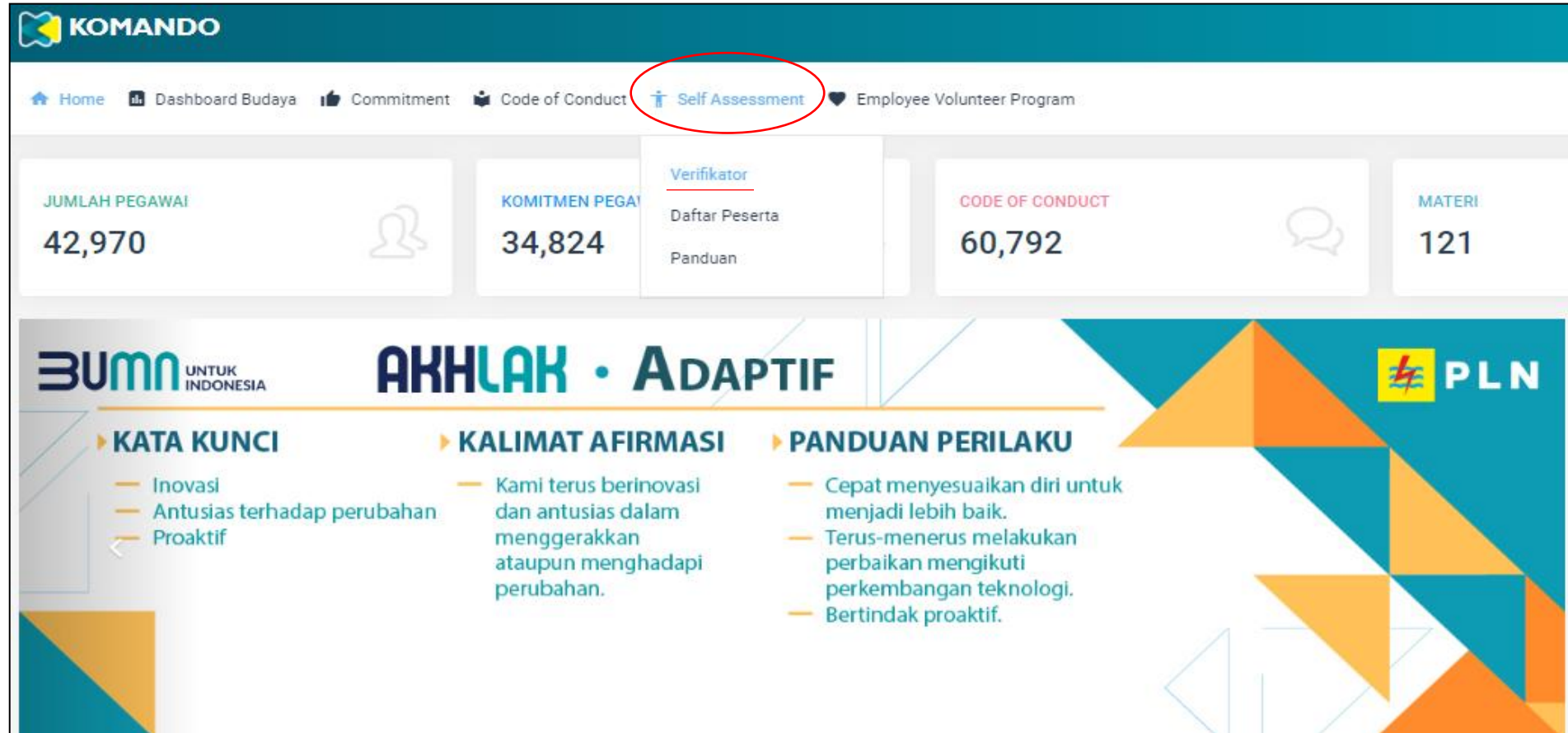
20. Akan muncul kolom feedback Assessment. Masukan feedback/kritik/saran terhadap tool self assessment ini, kemudian klik button **Submit**.

21. Data terkirim kepada Validator untuk diverifikasi.

Validator

| Halaman verifikasi untuk Validator

Halaman Awal Verifikator



1. Setelah masuk Aplikasi Komando, Pilih menu Self Assessment, kemudian pilih menu Verifikator.

Daftar Pegawai



Show 10 entries Search:

UNIT	NIP	PEGAWAI	JABATAN SAP	JABATAN ASSESSMENT	VERIFIKATOR	JML KKJ	JML GAP	STATUS	ACTION
Kantor Pusat				Edit	Edit	5	2	Siap diverifikasi	Edit Verifikasi Hapus
Kantor Pusat				Edit	Edit	5	0	Belum dilakukan penilaian	Edit Verifikasi Hapus

2. Akan muncul daftar pegawai yang perlu diverifikasi beserta status verifikasinya.
3. Pilih Nama pegawai yang akan di verifikasi.
Terdapat menu search untuk mempermudah proses pencarian pegawai.

Verifikasi Hasil Self Assessment Pegawai



FULAN

NIP: 80XXXXXZ

Jabatan : Manager Akuntansi Transaksi

Unit : Kantor Pusat

✓ Approve Assessment

Manager Sistem Kompetensi

Hasil Pengukuran Pegawai

Level Profisiensi

Prioritas Pengembangan

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	★★★★☆
Pengembangan Proses Bisnis	★★★★★
Pengembangan Sistem Kompetensi	★★★☆☆
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	★★★★☆
Pemetaan Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Jabatan	★★★★☆

- Setelah memilih pegawai yang akan dinilai, muncul hasil self assessment yang telah dilakukan pegawai.
- Validator dapat melihat pengertian level profisiensi kompetensi, dengan cara memilih button **Level Profisiensi**.
- Lakukan verifikasi terhadap hasil self assessment pegawai dengan cara klik pada **judul kompetensi** atau klik **icon bintang** disebelah nama kompetensi yang akan diverifikasi.
- Lakukan verifikasi kepada seluruh kompetensi yang tersedia.

Verifikasi Hasil Self Assessment Pegawai



Level	Deskripsi	Pilih
Lv. 1 ☆☆☆☆	Mengetahui dan memahami konsep pengembangan sistem kompetensi organisasi, antara lain identifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency), penyusunan deskripsi kompetensi, penyusunan model kompetensi, penyusunan persyaratan dan kebutuhan kompetensi jabatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan). Contoh : Contoh : Menjelaskan setiap tahap dalam proses identifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency).	<input type="radio"/>
Lv. 2 ★★☆☆	Mampu menyusun draft dokumen sistem kompetensi dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baik kompetensi perilaku (soft competency) maupun kompetensi teknis/bidang (hard competency), penyusunan deskripsi kompetensi, penyusunan model kompetensi, penyusunan persyaratan dan kebutuhan kompetensi jabatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan). Contoh : Contoh : Menyusun draft direktori kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan.	<input checked="" type="radio"/>
Lv. 3 ★★★★	Mampu menganalisis dan mengevaluasi hasil dan tahapan pengembangan sistem kompetensi, deskripsi, model dan kebutuhan kompetensi jabatan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan) serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk penyempurnaan hasilnya. Mampu berperan sebagai problem solver terhadap permasalahan yang bersifat kompleks dan/atau memberikan rekomendasi (perbaikan atau pengembangan) sistem, metode, proses, dll. Contoh : Contoh : Mengevaluasi hasil penyusunan draft direktori kompetensi untuk menjadi dokumen final sesuai dengan kebutuhan pemilik dan pengguna proses bisnis sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan (Visi, Misi, Tata Nilai dan Strategi Perusahaan).	<input type="radio"/>

8. Validator dapat mengganti level profisiensi kompetensi pegawai berdasarkan hasil verifikasi validator.

Evidence
Ukuran file maksimal 2MB.

Choose File No file chosen

20210923091624_test.pdf

Usulan Pengembangan
Contoh: Sertifikasi, Diklat, Penugasan, Magang. Info: [Klik di sini](#) untuk mengakses Digital Learning PLN (digilearn.pln.co.id)

Diklat AKuntansi Biaya Lanjutan

Keterangan

Update

Close

9. Sebagai bahan pertimbangan verifikasi, validator dapat mengunduh evidence yang diunggah pegawai.

10. Validator juga dapat mengganti usulan pengembangan pegawai (1 usulan pengembangan) dan keterangan.

11. Kemudian Klik **Update**.

Verifikasi hard skill pegawai



Sistem Manajemen Sumber daya Manusia

★★★★☆

Pemetaan Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Jabatan

★★★★☆

Desain Rumpun Jabatan (Pohon Profesi)

★★★★☆

Prioritas pengembangan

Status:

Verifikator:

Penilaian lengkap

Hardskill yang paling dikuasai:

Penyusunan Direktori Kompetensi (Soft Competency)

Edit Hardskill

12. Validator dapat mengganti hard skill yang paling di kuasai, dengan cara klik button **Update Hard Skill**, lalu klik button **Save**.

Hardskill yang paling dikuasai

Contoh: ICOFR, Proses Billing, Programming


Penyusunan Direktori Kompetensi (Soft Competency)


Save

Close

Menentukan Prioritas Pengembangan





FULAN
NIP: 80XXXXXZ
Jabatan : Manager Sistem Kompetensi
Unit : Kantor Pusat
✓ Approve Assessment 

Manager Sistem Kompetensi


Hasil Pengukuran Pegawai

Level Profisiensi

Prioritas Pengembangan

Periode : 2022


Aktivitas Manajemen Risiko	★★★★☆
Pengembangan Proses Bisnis	★★★★☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	★☆☆☆☆
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	★★★★☆
Pemetaan Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Jabatan	★★★★☆
Desain Rumpun Jabatan (Pohon Profesi)	★★★★☆


 Prioritas pengembangan

Prioritas Pengembangan				
No	Judul Kompetensi	Gap KKJ	Usulan Pengembangan	Prioritas
1	Aktivitas Manajemen Risiko <i>Risk Management Activity</i>	0		<button>Set Prioritas</button>
2	Pengembangan Proses Bisnis <i>Business Process Development</i>	+1		<button>Set Prioritas</button>
3	Pengembangan Sistem Kompetensi <i>Competency System Development</i>	-2	Diklat Penyusunan Sistem Kompetensi	<button>Set Prioritas</button>
4	Sistem Manajemen Sumber daya Manusia <i>Human Resource Management System</i>	+2		<button>Set Prioritas</button>
5	Pemetaan Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Jabatan <i>Job Competency Certification Mapping</i>	0		<button>Set Prioritas</button>

13. Validator menentukan 1 (satu) kompetensi yang paling prioritas untuk dilakukan pengembangan dengan cara klik button **Prioritas Pengembangan**, kemudian klik button **Set Prioritas** pada salah satu kompetensi yang dipilih.

Hasil Pengukuran Kompetensi



FULAN
NIP: 80XXXXXXZ
Jabatan : Manager Sistem Kompetensi
Unit : Kantor Pusat
✓ Approve Assessment 

Manager Sistem Kompetensi

Hasil Pengukuran Pegawai

Level Profisiensi

Prioritas Pengembangan

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	★★★★☆
Pengembangan Proses Bisnis	★★★☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	★☆☆☆☆

14. Setelah melakukan seluruh tahapan verifikasi, validator dapat melihat rekap hasil verifikasi dengan cara klik button **Hasil Pengukuran Pegawai**.

Kompetensi Bidang					
No	Judul Kompetensi	KKJ	Hasil Pengukuran	Gap	Eviden
1	Aktivitas Manajemen Risiko <i>Risk Management Activity</i>	3	3	0	
2	Pengembangan Proses Bisnis <i>Business Process Development</i>	1	2	+1	

Tab **Kompetensi Bidang** untuk melihat hasil pengukuran kompetensi, evidence, dan gap kompetensi pegawai.

Usulan Pengembangan			
No	Judul Kompetensi	Usulan Pengembangan	Prioritas
1	Aktivitas Manajemen Risiko <i>Risk Management Activity</i>		
2	Pengembangan Proses Bisnis <i>Business Process Development</i>		

Tab **Usulan Pengembangan** untuk melihat usulan pengembangan pegawai dan prioritasnya.

Hardskill	
Hardskill yang paling dikuasai :	
Penyusunan Direktori Kompetensi (Soft Competency)	

Tab **Hard Skill** untuk melihat hard skill yang paling dikuasai pegawai.

Hasil Pengukuran Kompetensi



Kompetensi Bidang	Usulan Pengembangan	Hardskill	Dahan Profesi	Skor Profesi	Skor Dahan Profesi
No	Judul Kompetensi	Profesi	Dahan Profesi		
1	Aktivitas Manajemen Risiko <i>Risk Management Activity</i>	Manajemen Risiko	Regulatory and Compliance		
2	Pengembangan Proses Bisnis <i>Business Process Development</i>	Pengembangan Sistem Manajemen SDM dan Organisasi	SDM		

Tab **Dahan Profesi** untuk melihat pemetaan nama profesi dan dahan profesi dari judul kompetensi dari KKJ pegawai

Kompetensi Bidang		Usulan Pengembangan	Hardskill	Dahan Profesi	Skor Profesi	Skor Dahan Profesi
No	Profesi	Hasil Pengukuran	KKJ	Skor	Gap	Rekomendasi
1	Manajemen Risiko	3	3	1,00	0,00	Exceed
2	Pengembangan Sistem Manajemen SDM dan Organisasi	12	11	1,09	-0,09	Exceed


Tab **Skor Profesi** untuk melihat hasil skor penilaian kumulatif berdasarkan nama profesi

Kompetensi Bidang		Usulan Pengembangan	Hardskill	Dahan Profesi	Skor Profesi	Skor Dahan Profesi
No	Dahan Profesi	Hasil Pengukuran	KKJ	Skor	Gap	Rekomendasi
1	Regulatory and Compliance	3	3	1,00	0,00	Exceed
2	SDM	12	11	1,09	-0,09	Exceed

Tab **Skor Dahan Profesi** untuk melihat hasil skor penilaian kumulatif berdasarkan dahan profesi

Approve Assessment





FULAN
NIP: 80XXXXXZ
Jabatan : Manager Sistem Kompetensi
Unit : Kantor Pusat

✓ Approve Assessment

⚙️

Manager Sistem Kompetensi

📊 Hasil Pengukuran Pegawai

🕒 Level Profisiensi

📌 Prioritas Pengembangan

Periode : 2022

Aktivitas Manajemen Risiko	★★★★☆
Pengembangan Proses Bisnis	★★★☆☆
Pengembangan Sistem Kompetensi	★★☆☆☆
Sistem Manajemen Sumber daya Manusia	★★★★☆
Pemetaan Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Jabatan	★★★★☆
Desain Rumpun Jabatan (Pohon Profesi)	★★★★☆

📌 Prioritas pengembangan

15. Apabila validator telah selesai melakukan verifikasi, klik button **Approve Assessment**.

Feedback Self Assessment

Terimakasih telah berpartisipasi dalam Self Assessment Hard Competency. Mohon kesediaannya untuk memberikan feedback terhadap tools Self Assessment kami pada form di bawah ini.

Feedback / Kritik / Saran

Submit

16. Akan muncul kolom feedback Assessment. Masukan feedback/kritik/saran terhadap tool self assessment ini, kemudian klik button **Submit**.

15. Data hasil verifikasi akan terkirim kepada admin.



Terima Kasih